

# **ANALISIS KOMPARATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**FAIRUZ ALYA TALIDA**

**B 100170012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS KOMPARATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP  
DAN KARYAWAN TIDAK TETAP**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAIRUZ ALYA TALIDA**  
**B100170012**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs. Sri Padmantyo, MBA.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**ANALISIS KOMPARATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP**  
**DAN KARYAWAN TIDAK TETAP**

**OLEH**

**FAIRUZ ALYA TALIDA**  
**B100170012**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 28 Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si. (.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.

(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)  
NIP 19570217 1986 031 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Juni 2021

Penulis



**FAIRUZ ALYA TALIDA**  
**B100170012**

## **ANALISIS KOMPARATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT DBM Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah analisis kuantitatif komparatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT DBM Yogyakarta sejumlah 105 orang, terdiri dari 56 karyawan tetap dan 49 karyawan tidak tetap. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan pengujian statistic. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT DBM Yogyakarta memiliki perbedaan yang signifikan.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, karyawan tetap, dan karyawan tidak tetap

### **Abstract**

This study aims to examine and analyze differences in the performance of permanent and non-permanent employees at PT DBM Yogyakarta. This type of research is a comparative quantitative analysis. The population and sample in this study were all employees of PT DBM Yogyakarta with a total of 105 people, consisting of 56 permanent employees and 49 non-permanent employees. The data analysis used is descriptive analysis and statistical testing. The results of this study indicate that the performance of permanent and non-permanent employees has a significant difference.

**Keywords:** employee performance, permanent employee, and non-permanent employee

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, juga merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu (Darma & Supriyanto, 2018). Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Sari & Susilo, 2018). Kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan landasan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sesungguhnya tidak dikendalikan oleh perusahaan secara lang-sung namun lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri, karyawan mem-iliki peran tersendiri dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu mengawasi kinerja setiap karyawannya dengan melakukan evaluasi rutin pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu mengontrol tinggi rendahnya kinerja perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian dari kinerja karyawan penting bagi perusahaan dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan, pelatihan bagi karyawan, rekrutmen, penempatan, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari seluruh proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

## **2. METODE**

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan studi komparatif. Sedangkan jenis data yang digunakan merupakan data sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif komparatif untuk mendeskripsikan perbandingan variabel kinerja karyawan dengan dua sampel yang berbeda, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. DBM Yogyakarta yang memiliki jumlah total 104 orang karyawan. PT. DBM Yogyakarta memiliki 56 orang karyawan tetap dan 49 orang karyawan tidak tetap.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sehingga peneliti dapat melakukan analisis statistik dengan uji beda karena data berbentuk angka yang dapat dihitung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penilaian kinerja karyawan di PT DBM Yogyakarta dimana peneliti mendapatkan izin untuk mem-peroleh data dari kepala cabang PT DBM Yogyakarta kemudian data tersebut peneliti analisis guna mencari tahu perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang sesuai dengan indikator-indikator kinerja

karyawan yaitu dengan kuesioner.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode dokumentasi melalui laporan hasil penilaian kinerja karyawan PT DBM Yogyakarta yang dilakukan rutin tiap triwulan. Penilaian dilakukan dengan cara manajer tiap divisi mengisi skor pada indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data dengan cara mengukur nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi. Pengukuran dilakukan dengan bantuan software spss 25.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Analisis Data

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan Tetap	1. Kualitas	56	2	5	3,55	0,952
	2. Kuantitas	56	3	5	4,38	0,728
	3. Cara Mengerjakan Tugas	56	3	5	4,52	0,603
	4. Pengetahuan	56	2	5	4,11	0,888
	5. Adaptasi	56	3	5	4,30	0,658
	6. Inisiatif	56	2	5	4,00	0,853
	7. Tanggung Jawab	56	3	5	4,05	0,724
	8. Semangat Kerja	56	3	5	4,20	0,644
	9. Kerjasama	56	3	5	4,34	0,668
	10. Disiplin	56	3	5	4,23	0,738
Valid N (listwise)		56				
Kinerja Karyawan Tidak Tetap	1. Kualitas	49	2	4	3,47	0,649
	2. Kuantitas	49	2	5	3,67	0,689
	3. Cara Mengerjakan Tugas	49	2	5	3,37	0,727
	4. Pengetahuan	49	2	4	3,37	0,602
	5. Adaptasi	49	2	5	3,29	0,791
	6. Inisiatif	49	2	5	3,29	0,842
	7. Tanggung Jawab	49	2	5	3,08	0,862
	8. Semangat Kerja	49	2	5	3,06	0,876
	9. Kerjasama	49	2	5	3,06	0,801
	10. Disiplin	49	2	5	2,88	0,881
Valid N (listwise)		49				

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 56 data observasi kinerja karyawan tetap dan 49 data observasi kinerja karyawan tidak tetap, untuk variabel kinerja karyawan tetap memiliki total rata-rata yang lebih besar dibandingkan variabel kinerja karyawan tidak tetap. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan tidak tetap memiliki total standar deviasi lebih besar dibandingkan variabel kinerja karyawan tetap.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Status	Test Statistik	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja	Karyawan Tetap	0.108	0.161	Berdistribusi Normal
	Karyawan Tidak Tetap	0.093	0.200	Berdistribusi Normal

Dari data diatas nilai *Kolmogrov-Smirnov* Kinerja Karyawan Tetap sebesar 0,108 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,161 > 0,05 yang berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* Kinerja Karyawan Tidak Tetap sebesar 0,093 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 yang berarti data tersebut juga memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	0.716	0.400	Homogen

Dalam penelitian dikatakan jika dalam uji ini apabila nilai sig. <0,05 maka asumsi homogenitas tidak terpenuhi. Namun jika nilai sig. >0,05 maka asumsi homogenitas terpenuhi. Dari data diatas nilai Uji Homogenitas sebesar 0,716. Dari tabel diatas menunjukkan nilai Sig. >0.05, maka dapat disimpulkan model penelitian memenuhi asumsi homogenitas.

### 3.3 Uji Independent Sample T-Test

Tabel 4. Hasil Uji Independent Sample T-Test

Variabel	T-Test for Equality of Means		
	T	df	Sig. (2-tailed)
Kinerja Karyawan Tetap-Tidak Tetap	13.631	103	0.000



Pada tabel diatas dikatakan jika dalam uji ini apabila nilai sig.  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti ada perbedaan rata-rata antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Namun jika nilai sig.  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak ada perbedaan rata-rata antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dari tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed)  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

### **3.4 Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil Uji Independent Sample T-test yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap. Berdasarkan kinerja yang diukur dengan indikator-indikator yaitu kualitas, kuantitas, cara mengerjakan tugas, pengetahuan, adaptasi, inisiatif, tanggung jaeab, semangat kerja, kerjasama, dan kedisiplinan. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut digunakan oleh PT DBM Yogyakarta untuk melakukan penilaian kinerja karyawannya, indikator-indikator tersebut merupakan sebuah fakta yang menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan pengukuran berdasarkan fakta lapangan sehingga pengukuran kinerja tersebut berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh (Evita & Muizu, 2017). Dari hasil perhitungan statistik yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap.

Peneliti melakukan uji homogenitas untuk meyakinkan bahwa perbedaan yang terjadi pada variabel kinerja bukan karena data dasar yang berbeda. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik dimana nilai signifikansi pada Levene Statistic  $0,400 > 0,05$  yang berarti data variabel kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap berasal dari populasi yang memiliki varian data yang sama atau disebut homogen. Sehingga perbedaan yang terjadi bukan dikarenakan kedua populasi tersebut berasal dari populasi yang memiliki varian yang berbeda. Perbedaan yang terjadi ada karena hasil perhitungan statistik yang

telah dilakukan oleh peneliti.

Karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan dikarenakan perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia. Sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, apabila kinerja baik maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Namun, pada hasil penelitian karyawan tidak tetap secara keseluruhan memiliki hasil penelitian kinerja yang lebih rendah di bandingkan kinerja karyawan tetap. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil deskriptif statistik yang menunjukkan rata-rata pada tiap-tiap indikator pada karyawan tidak tetap lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap.

Dari seluruh penjabaran hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa perusahaan menuntut hasil kinerja yang sama antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. Sedangkan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat keresahan yang dialami oleh karyawan tidak tetap karena tidak ada kejelasan jenjang karir sehingga mereka harus memberikan kinerja yang baik. Namun kinerja karyawan tidak tetap di PT DBM Yogyakarta memiliki kinerja yang lebih buruk dibandingkan dengan kinerja karyawan tetap sehingga PT DBM Yogyakarta berada di ambang masalah besar, yang kelak akan berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan apabila kinerja pada karyawan memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan bagaimana caranya menjaga kinerja yang baik dan memperbaiki kinerja yang buruk. PT DBM Yogyakarta perlu memberikan perhatian khusus pada tiap-tiap indikator kinerja pada karyawan mereka, terutama pada indikator kedisiplinan yang memiliki nilai paling rendah diantara indikator-indikator lainnya.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Analisis Perbedaan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap” dapat diperoleh kesimpulan BAHWA kinerja karyawan tetap memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja, dilihat melalui hasil pada seluruh indikator. Hal ini berbanding

terbalik dengan Kinerja Karyawan Tidak Tetap yang memiliki hasil yang lebih rendah pada seluruh indikator. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap secara signifikan.

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan penelitian pada masyarakat luas.
- b. Untuk penelitian yang selanjutnya disarankan untuk meneliti kinerja dengan organisasi atau perusahaan lainnya yang mungkin lebih baik dan lebih kompleks dibandingkan dengan perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini.
- c. Pihak perusahaan perlu memperhatikan hasil penelitian ini dimana karyawan tidak tetap perlu diperbaiki kinerjanya karena mereka salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan.
- d. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi ulang pada sistem penilaian kinerja karyawan. Perlu diperhatikan agar output yang dihasilkan lebih baik.
- e. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem kontrak kerja yang selama ini diterapkan.
- f. Pihak perusahaan perlu melaksanakan pelatihan agar pengetahuan tentang pekerjaan lebih meningkat baik bagi karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, sehingga perusahaan dapat membuat karyawan memiliki tujuan yang sama diharapkan dengan adanya kesamaan tujuan, nilai-nilai indikator penilaian bisa meningkat

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dahkoul, Z. M. (2018). The Determinants Of Employee Performance in Jordanian Organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2018). The Effect Of Compensation On Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Devita, M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM Visit*, 4(3), 57–71.
- Evita, S. N., & Muizu, W. O. Z. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan

- Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Fauziatunisa, H., & Nuryanti, B. L. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT Sari Ater Hotel dan Resort Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 56–66.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoilamdedia : Jurnal Psikologi*, 2(2), 130.
- Masinambow, C., & Adolfina. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1093–1101.
- Mukrodi. (2018). The Analysis Of Lecturers' Performance in Pamulang University. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines*, 1(2), 201–210.
- O Ayomikon, I. (2017). Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation Idowu,. *Nile Journal Of Business and Economics*, 5(April), 15–39.
- Pomantow, Y., & Mandey, S. L. (2019). Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5544–5551.
- Putri, N. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)*. 1–80.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana*, 3(3), 170.

- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Karyawan Outsourcing Padapt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, III(2), 13–28.
- Sinambela, S. (2019). The Effect of Compensation, Leadership and Organization Commitment to Performance Employees in Jakarta Class IIA Narcotics Penitentiary Institution. *IMPACT: International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*, 7(10), 55–68.
- Siyum, A. H. (2019). Impact of Performance Appraisal on Employee Productivity in Private and Public Hospitals in Tigray, Ethiopia. *The International Journal of Business & Management*, 7(5), 360–368.
- Sopiah. (2016). The Relationship between Performance Appraisal and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(6), 104–115.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 120.
- Tamba, A., & Pio, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Tinangon, H., & Kojo, C. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Petanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5079–5087.
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62.
- Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 96–103.
- Zafrullah, Sattar, A., & Irfanullah. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(1), 1–9.